

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K. 5091(316)/95 ✓

3871

196

ORD. Nº \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**MAT.:** El Banco O'Higgins -Casa Matriz- se encuentra obligado a seguir otorgando las prestaciones de leche y desayuno diarias, al personal administrativo que labora en las bóvedas y al de seguridad que ingresa a las 07:00 horas.

**ANT.:** 1) Presentación de 20.03.95 del Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa-Banco O'Higgins.  
2) Traslado de 18.05.95 Banco O'Higgins.

**FUENTES:**

Código del Trabajo, artículo 92.  
Código Civil, artículo 1545.

**CONCORDANCIAS:**

Ords. Nros. 1120/46, de 15.-02.95 y 2487/121, de 20.04.-95.

SANTIAGO, 122 JUN 1995

**DE :** DIRECTOR DEL TRABAJO

**A :** SRES. DIRIGENTES DEL SINDICATO NACIONAL  
DE TRABAJADORES BANCO O'HIGGINS  
E. MAC-IVER 142, OF.. 906  
SANTIAGO/

Mediante presentación citada en el antecedente 1), solicitan de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la vigencia de las prestaciones alimenticias otorgadas al personal administrativo que trabaja en las bóvedas y al de seguridad del Banco O'Higgins -Casa Matriz-, las cuales fueron suspendidas a partir del mes de octubre de 1994.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El Código del Trabajo en su artículo 92, inciso 12, prescribe:

" El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento ésta que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aun más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, se tiene que las prestaciones alimenticias de que se trata, consistían en la entrega al personal administrativo que labora en las bóvedas, ubicadas en el

subterráneo del edificio de la Casa Matriz del Banco O'Higgins, de 1/4 litro de leche diario en las mañanas y de desayuno para el personal de seguridad que ingresa a las 07:00 horas. Que las prestaciones fueron otorgadas por el referido Banco durante 20 y 14 años, respectivamente, hasta el mes de octubre de 1994, fecha en la cual la entidad empleadora cambió el sistema de atención del Casino -Casa Matriz- que administraba directamente, entregando la prestación del servicio a la empresa Central de Restaurantes y suspendió estas entregas por estimar que no existía obligación para su otorgamiento.

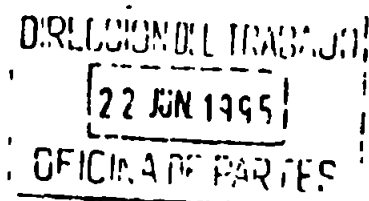
Ahora bien, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en acápites que anteceden, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a otorgar a éstos los beneficios en comento, en la forma y oportunidades señaladas precedentemente, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

De consiguiente, formando parte este acuerdo de los contratos individuales de trabajo, no resulta ajustado a derecho que el empleador suspenda su aplicación unilateralmente toda vez que ello implicaría transgredir la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto dispone:

" Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplame informar a Uds. que entre el Banco O'Higgins -Casa Matriz- y los dependientes que laboran en las bóvedas del mismo y el personal de seguridad que ingresa a la 07:00 horas ha existido un acuerdo tácito de voluntades en orden a otorgar a dichos trabajadores las prestaciones alimenticias de que trata el presente informe, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula tácita de los respectivos contratos de trabajo.

Estuda a Uds.,



*Maria Ester Peres Nazarala*  
MARIA ESTER PERES NAZARALA  
ABOGADO  
DIRECTOR DEL TRABAJO

BAH/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control,  
Boletín, Deptos. D.T., Subdirector,  
U. Asistencia Técnica, XIII Regiones